Tweede Kamer der Staten-Generaal 2

Vergaderjaar 2015–2016

32 043 Toekomst pensioenstelsel

Nr. 315 BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 14 april 2016

1. Aanleiding en doel

De afgelopen jaren hebben wij verschillende keren gesproken over de knelpunten in het systeem van individuele waardeoverdracht in de Pensioenwet en over de vraag of dit systeem moet worden gehandhaafd[1]. Ik had toegezegd u hierover een beleidsbrief te sturen. Met deze brief kom ik die toezegging na[2].

Eerder heb ik al gezegd dat ik de vragen rond waardeoverdracht zal adresseren binnen de huidige wettelijke kaders. Dit betekent dat ik in deze brief niet vooruit loop op wat bij de discussie over de toekomst van het pensioenstelsel thuishoort.

Het gaat bij waardeoverdracht om het recht voor een deelnemer om bij baanwisseling het pensioen over te dragen aan een andere pensioenuitvoerder. Het recht op waardeoverdracht is sinds 1994 in de pensioenwetgeving opgenomen en is uitgewerkt met rekenregels die aangeven met welke grondslagen het bedrag moet worden berekend dat van de ene naar de andere pensioenuitvoerder wordt overgedragen. Voorts gelden termijnen waarbinnen alle pensioenuitvoerders aan een verzoek tot waardeoverdracht moeten meewerken. Deze plicht wordt opgeschort bij onderdekking bij de betrokken uitvoerders.

Het belangrijkste doel van het recht op waardeoverdracht was te voorkomen dat een deelnemer bij baanwisseling pensioen verliest. Dat gevaar was vooral groot bij eindloonregelingen, als gevolg van verschillen in pensioencontracten en in financieringsmethodieken tussen

[1] Kamerstuk 32 043, nr. 197; Aanhangsel Handelingen II, 2013/14, nr. 1304; Kamerstuk 32 043, nr. 206; Kamerstuk 32 043, nr. 231; Kamerstuk 32 043, nr. 261
[2] Kamerstuk 32 043, nr. 257

kst-32043-315
ISSN 0921 - 7371
’s-Gravenhage 2016

pensioenuitvoerders. Door de massale overgang naar middelloonregelingen is de grond onder deze doelstelling vrijwel vervallen.

Een ander doel van waardeoverdracht staat nog steeds overeind: het biedt een deelnemer de mogelijkheid om al zijn aanspraken van al zijn pensioenregelingen bij één pensioenuitvoerder onder te brengen. Ik heb eerder aangegeven dat ik het belangrijk vind dat een deelnemer bij baanwisseling het recht heeft te kiezen tussen het wel of niet overdragen van pensioen. Door het pensioen bij één uitvoerder onder te brengen worden de opgebouwde rechten niet automatisch «slapersrechten» en kan de uitbetaling van het pensioen te zijner tijd uit één bron plaatsvinden. Voor de toekenning van het pensioen gelden dan slechts de voorwaarden van de laatste pensioenregeling, die bijvoorbeeld de keuze voor flexibele pensionering kan vergemakkelijken.

Waardeoverdracht raakt nog steeds veel deelnemers en is een belangrijke activiteit van pensioenuitvoerders. Enkele jaren geleden kwamen ca. 294.000 deelnemers per jaar voor waardeoverdracht in aanmerking. Daarvan kozen ca. 114.000 deelnemers voor waardeoverdracht, de rest van de baanwisselaars liet zijn waarde achter bij de pensioenuitvoerder van de oude werkgever. Daarbij wisselde per jaar ca. € 1,7 mrd aan pensioenvermogen van uitvoerder. Ik heb geen aanwijzingen dat deze praktijk sindsdien wezenlijk is veranderd, met de aantekening dat bij onderdekking geen waardeoverdrachten plaatsvinden.

Belangrijke uitgangspunten zijn voor mij dat een deelnemer bij waardeoverdracht geen pensioenaanspraken kwijtraakt, dat ingelegde gelden zoveel mogelijk hun pensioenbestemming behouden, dat de deelnemer begrijpt waarover het gaat en dat de uitvoering zo efficiënt mogelijk plaatsvindt. In deze brief richt ik mij op de gesignaleerde problemen in de uitvoering bij waardeoverdracht en geef ik aan welke maatregelen ik daarvoor wil nemen. Ik heb hierover uitvoerig overleg gehad met partijen in het pensioenveld.

Ter informatie stuur ik u ook een afschrift van mijn brief aan de Eerste Kamer over het bezwaarrecht bij collectieve waardeoverdracht bij overgang naar een algemeen pensioenfonds.

In paragraaf 2 zal ik eerst ingaan op het beleid dat de afgelopen periode in gang gezet is. In paragraaf 3 presenteer ik wat ik aanvullend wil doen.

2. In gang gezet beleid

De regeling betreffende de bijbetaling

De regeling betreffende de bijbetaling dwingt pensioenuitvoerders of werkgevers – afhankelijk van de situatie – tot bijbetaling, om te voorkomen dat een deelnemer bij waardeoverdracht van een eindloon- of middelloonregeling naar een andere pensioenuitvoerder pensioenaanspraken verliest. Deze regeling leidde tot acute problemen bij de waardeoverdracht van verzekeraars naar andere pensioenuitvoerders, als gevolg van de dalende rente. Pensioencontracten met verzekeraars, zeker als ze al langer geleden zijn afgesloten, zijn gebaseerd op andere rentes dan de rentetermijnstructuur waarmee pensioenfondsen rekenen. Waardeoverdracht van een verzekeraar naar een andere uitvoerder kon daardoor tot zeer hoge bijbetalingsverplichtingen leiden voor de oude werkgever.

Kamerstuk 32 043, nr. 2

De acute problemen rond bijbetaling zijn ondervangen met de aanpassing van de regels voor waardeoverdracht van 2 december 2015[4]. Met deze maatregel geldt per 1 januari 2015 voor alle werkgevers niet langer de plicht tot bijbetaling als die bijbetaling hoger is dan in dat besluit is aangegeven. In dat geval vindt geen waardeoverdracht plaats en blijven de pensioenrechten van de deelnemer bij de oude uitvoerder achter.
De timing van de maatregel hield verband met de verlaging op 1 januari 2015 van de wettelijke rekenrente voor waardeoverdracht. Voor 2016 is die rentevoet opnieuw met ruim 0,5 procentpunt gedaald. De aanpassing van de regels voor waardeoverdracht heeft daarmee de bijbetalingsproblematiek in 2015 en in 2016 sterk beperkt.

Bij het besluit van 2 december 2015 is ook het moment van aanvraag bepalend geworden voor de waardeoverdracht, in plaats van de aanvangsdatum van deelname aan de nieuwe pensioenregeling. Over de effecten hiervan zal ik u informeren als hiermee voldoende ervaring is opgedaan.

Het volledig voorkomen van bijbetalingsproblemen is binnen de huidige kaders echter niet eenvoudig. Bijbetaling ontstaat door verschillen in de aard van de pensioencontracten en financieringsmethodieken[5]. Een belangrijk verschil zit in de rekenrente: pensioenfondsen hanteren de voorschriften van DNB, terwijl vergelijkbare contracten van verzekeraars gebaseerd zijn op de met de werkgever contractueel overeengekomen rekenrentes. Maar ook verschillen in overlevingstafels, premiestructuren en bestandssamenstelling tussen pensioenuitvoerders kunnen leiden tot verschillen en daardoor tot bijbetaling. Het volledig wegnemen van deze verschillen zou zeer grote gevolgen hebben voor de manier waarop contracten tot stand komen.
De herziening van het pensioenstelsel kan aanleiding zijn om waardeoverdracht en bijbetalingsproblematiek opnieuw te bezien.

Dan heb ik u toegezegd om te bezien of het huidige systeem van waardeoverdracht op basis van pensioenaanspraken zou kunnen worden vervangen door een systeem gebaseerd op gefinancierde waarde. Dit zou inhouden dat niet de pensioenaanspraak van de deelnemer wordt overgedragen, maar uitsluitend de waarde van de pensioenvoorziening zoals die in de boeken van de uitvoerder staat. Dat zou bij eind- en middelloonregelingen echter betekenen dat de verschillen in pensioencontracten en financieringsmethodieken niet voor rekening van werkgevers of pensioenuitvoerders zijn, maar ten laste komen van de deelnemer. Die zou daardoor geconfronteerd kunnen worden met grote verschillen in aanspraken voor en na waardeoverdracht. Dat strookt niet met een systeem van waardeoverdracht dat de deelnemer beoogt te beschermen. Dat acht ik onwenselijk.

Voorlichting bij waardeoverdracht

Ik heb u toegezegd na te gaan of de voorlichting bij waardeoverdracht kan worden verbeterd, gezien de opvatting van velen dat het systeem van waardeoverdracht niet inzichtelijk is voor deelnemers. Dit terwijl het belangrijk is dat deelnemers in redelijkheid een besluit kunnen nemen of ze de waarde van hun opgebouwde pensioenaanspraken wel of niet zullen overdragen.

---

[4] Besluit van 2 december 2015 tot wijziging van het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling in verband met aanpassing van de regels bij waardeoverdracht (Stb. 2015, nr. 469).
[5] Zie ook advies van Stichting van de Arbeid van 27 juni 2013, bijgevoegd bij brief SZW van 20 januari 2014 (Kamerstuk 32 043, nr. 197)

Met de Wet Pensioencommunicatie zijn veel aanpassingen aangebracht die de communicatie verbeteren. Die aanpassingen hebben ook gevolgen voor waardeoverdracht. Ik wijs in dit verband vooral op de algemene norm dat informatie moet aansluiten bij de behoeften en de kenmerken van de (gewezen) deelnemer of de pensioengerechtigde. Die norm geldt ook voor het inzicht bieden in de gevolgen van belangrijke levensgebeurtenissen en in keuzemogelijkheden, zoals waardeoverdracht. Ook wijs ik op de eis dat informatie evenwichtig moet zijn, wat betekent dat niet alleen de voordelen moeten worden vermeld maar ook de relevante nadelen.
Ik vind het op dit moment vooral van belang dat de Wet Pensioencommunicatie goed wordt geïmplementeerd. Het effect daarvan moet vervolgens worden beoordeeld in combinatie met de stappen die pensioenuitvoerders voortdurend zetten om hun voorlichting te verbeteren. Er is nu geen reden om te komen tot nadere regelgeving voor de voorlichting op het specifieke terrein van de waardeoverdracht. Ik zal dit zo nodig evalueren.

Verbetering proces van waardeoverdracht

Er waren ook vragen of de uitvoering van waardeoverdracht eenvoudiger zou kunnen.

Een belangrijke verbetering in het proces van individuele waardeoverdracht is het loslaten van de wettelijke termijn van 6 maanden waarbinnen de deelnemer een verzoek moest doen om het proces van waardeoverdracht in gang te zetten. Met het amendement van de leden Klaver, Lodders en Van Weyenberg[6] is die aanvraagtermijn per 1 januari 2015 vervallen en kan een deelnemer op ieder gewenst moment een verzoek tot waardeoverdracht indienen.
Daarmee is ook het mogelijk geworden om meerdere offertes aan te vragen. In overleg met pensioenuitvoerders houd ik een vinger aan de pols of hiervan geen misbruik wordt gemaakt door onbeperkt offertes aan te vragen. Ik heb daarover tot dusver geen signalen ontvangen.

Verdere wensen tot aanpassing van de uitvoering van waardeoverdracht zijn niet naar voren gekomen.

Exitvoorwaarden bij aflopende uitvoeringsovereenkomsten

Bij de evaluatie van de premiepensioeninstelling (PPI)[7] heeft uw Kamer mij gevraagd in te gaan op de vraag of de exitvoorwaarden bij aflopende uitvoeringsovereenkomsten met pensioenuitvoerders een blokkade kunnen vormen voor waardeoverdracht. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om uitvoeringskosten en verkoopkosten van beleggingen.

Het overboeken van een beleggingsportefeuille of het verkopen en opnieuw aankopen van pakketten aan beleggingen is vaak een kostbare aangelegenheid. Ook de overgang naar een nieuwe dienstverlener is vaak geen sinecure. Maar de uitvoeringskosten en verkoopkosten van beleggingen die pensioenuitvoerders vertrekkende klanten in rekening brengen zullen altijd in een redelijke verhouding moeten staan tot de kosten die de pensioenuitvoerder daadwerkelijk maakt.

DNB en AFM houden toezicht op de totale beleggingskosten als onderdeel van de kosten van uitvoering van pensioenuitvoerders. Zij hebben op dit moment geen indicaties dat de kosten die in het kader van een beëin-

---

[6] Kamerstuk 33 972, nr. 51
[7] Kamerstuk 32 043, nr. 238

diging van een uitvoeringsovereenkomst in rekening worden gebracht onevenredig hoog zouden zijn en daarmee waardeoverdracht blokkeren.

Voorkomen verlies nabestaandenpensioen en baanwisseling

Er zijn al langer vragen over de problemen die bij wisseling van baan kunnen ontstaan rond het nabestaandenpensioen. Als de oude pensioenuitvoerder voorziet in dekking van het nabestaandenpensioen op risicobasis en de nieuwe pensioenuitvoerder die aanspraken niet erkent of overneemt, dan verliest een deelnemer bij baanwisseling dekking voor het nabestaandenpensioen.

Dit kan worden voorkomen als sociale partners gebruik maken van de mogelijkheid die de regeling in artikel 61, 10e lid van de Pensioenwet hen biedt. Als de pensioenovereenkomst voorziet in een partnerpensioen op risicobasis, kunnen sociale partners in die overeenkomst bepalen dat de pensioenuitvoerder bij beëindiging van de deelneming ouderdomspensioen uitruilt tegen partnerpensioen, tenzij de gewezen deelnemer binnen een bepaalde termijn reageert op bericht daarover van de uitvoerder. Zo kan de dekking voor het nabestaandenpensioen behouden blijven, ook na baanwisseling.
Deze regeling heeft geen betrekking op een partnerpensioen op opbouwbasis, omdat hiervoor de dekking bij baanwisseling in ieder geval in stand blijft.

Deze mogelijkheid om de dekking van het nabestaandenpensioen bij baanwisseling zeker te stellen lijkt nog onvoldoende bekend te zijn. De Stichting van de Arbeid zal dit daarom nog eens onder de aandacht van cao-partijen en pensioenuitvoerders brengen.

3. Aanvullende beleidsvoornemens voor het komende jaar

Afkoop kleine pensioenen

De belangrijkste wetswijziging op het terrein van waardeoverdracht die ik de komende maanden in gang wil zetten betreft de kleine pensioenen. Ik vind het een groot goed dat kleine pensioenen hun pensioenbestemming behouden en dus niet worden afgekocht. Tegelijkertijd is het belangrijk om de administratieve lasten van kleine pensioenen bij de uitvoerder te beperken; ook die gaan immers ten koste van het pensioenresultaat van de deelnemer. Daarom wil ik maatregelen treffen om de kleine pensioenen zoveel mogelijk binnen het systeem van waardeoverdracht te brengen. Dit is in het belang van de deelnemer en kan de uitvoeringskosten van kleine pensioenaanspraken verminderen.

Bij de totstandkoming van de Pensioenwet kregen pensioenuitvoerders het eenzijdige recht om kleine pensioenaanspraken van gewezen deelnemers na twee jaar af te kopen. Dat geeft uitvoerders een instrument om de administratieve lasten te beheersen. De periode van twee jaar was bedoeld om te stimuleren dat de gewezen deelnemer de waarde van zijn kleine pensioenaanspraak overdraagt als hij in die periode een nieuwe baan krijgt. Op het recht van afkoop gelden enkele uitzonderingen, die zijn opgenomen in artikel 66, eerste lid, van de Pensioenwet.

Afkoop van kleine pensioenen bij het einde van het dienstverband komt tienduizenden keren per jaar voor, met zeer grote aantallen in bepaalde sectoren. Vooral voor deelnemers met meerdere kleine (parttime) dienstverbanden, die na het einde van hun deelnemerschap geen gebruik maken van hun recht op waardeoverdracht, kan afkoop aanzienlijke negatieve gevolgen hebben voor hun pensioenopbouw.

Tegelijkertijd neemt het aantal kleine pensioenen in administraties van pensioenuitvoerders toe en moeten pensioenuitvoerders bij de afkoop van kleine bedragen soms onevenredige hoge kosten maken. En soms lukt de afkoop niet omdat de deelnemer bepaalde gegevens aan de pensioenuitvoerder niet verstrekt.
Ik vind het belangrijk dat ook werknemers met kleine pensioenen hun aanspraken kunnen behouden voor de opbouw van een goede oudedagsvoorziening, tegen aanvaardbare administratieve lasten. Daarom ben ik van plan de regeling voor de afkoop van klein pensioen langs de volgende lijnen aan te passen.

Het recht van pensioenuitvoerders op afkoop van kleine pensioenen wordt vervangen door een verplichting tot waardeoverdracht naar de nieuwe uitvoerder (als een deelnemer inmiddels een nieuwe werkgever heeft) of naar de vorige uitvoerder met de hoogste pensioenaanspraken van die deelnemer (als dat niet zo is). Hierop kunnen uitzonderingen nodig zijn, die nog moeten worden vastgesteld. De verplichting tot waardeoverdracht geldt voor nieuwe slapersrechten. Ik zal onderzoeken waar uitbreiding naar bestaande slapersrechten mogelijk is, en waar dat op onoverkomelijke bezwaren stuit.
De overdrachtswaarde wordt berekend conform de huidige rekenregels voor waardeoverdracht op grond van de Pensioenwet. Dat benadrukt dat het hierbij gaat om waardeoverdracht en het voorkomt dat uitvoerders voor waardeoverdracht meerdere rekenprocessen moeten inrichten. Ik zal bezien of heel kleine bedragen aan pensioenrechten simpel kunnen worden afgewikkeld.

Verplichte waardeoverdracht van kleine pensioenen betekent dat bekend moet zijn welke pensioenuitvoerder een klein pensioen van een deelnemer in beheer heeft, welke uitzonderingen daarbij eventueel gelden en wie de nieuwe uitvoerder is of de vorige uitvoerder met de hoogste pensioenaanspraken van die deelnemer. Vervolgens moet dan tussen de betrokken uitvoerders de waardeoverdracht plaatsvinden.
Dit vraagt om informatie-uitwisseling tussen de betrokken uitvoerders. Ik zal in overleg met het Pensioenregister bezien welke mogelijkheden er hiervoor binnen het bestaande systeem zijn, en welke aanpassingen eventueel nodig zijn om ervoor te zorgen dat de vereiste informatie-uitwisseling goed verloopt. Naast technische en automatiseringsaspecten zijn hieraan ook bijzondere aspecten van privacy verbonden en de vraag wat bij onderdekking van uitvoerders mogelijk is. Het Pensioenregister heeft immers als functie om de deelnemer inzicht te geven in zijn eigen pensioengegevens, en is geen databank voor derden.

Vanwege deze overwegingen zal ik ook kijken naar alternatieven voor de inschakeling van het Pensioenregister. Een eerste stap zou de uitwisseling van informatie tussen enkele uitvoerders kunnen zijn, daar waar dat technisch mogelijk is en effect heeft voor een relatief groot aantal deelnemers. Met een dergelijke stap kan dan ook ervaring worden opgedaan.

Op dit moment onderzoeken enkele pensioenfondsen die veel kleine pensioenen in hun administratie hebben, hoeveel overlap er tussen hen is in termen van deelnemersbestand. Zij bekijken welke mogelijkheden er zijn om de pensioenbestemming voor deze kleine pensioenen in stand te houden en tegelijkertijd kostenbesparingen te realiseren. Dit onderzoek zal naar verwachting in april 2016 zijn afgerond. De eerste indruk is dat een afstemming tussen deze pensioenfondsen al een substantieel aantal deelnemers zou kunnen helpen. De vervanging van de huidige regeling voor de afkoop van klein pensioen door het voorgestelde systeem van verplichte waardeoverdracht van kleine pensioenen kan bijdragen aan het

doel dat deze pensioenfondsen nastreven. Ten behoeve van het wetsvoorstel dat de regels ten aanzien van kleine pensioenen wijzigt, zal ik nader onderzoek doen naar de huidige omvang van het aantal kleine pensioenen in de administratie van de verschillende uitvoerders.

Internationale waardeoverdracht

Er bestaat al langer de zorg of de voorwaarde dat bij waardeoverdracht naar het buitenland de afkoopmogelijkheid niet ruimer mag zijn dan in Nederland, in alle relevante artikelen in de Pensioenwet technisch goed staat[8]. Toegezegd is dat na te gaan.

Uit de parlementaire geschiedenis van de Pensioenwet blijkt dat het altijd de bedoeling is geweest dat bij waardeoverdracht naar pensioeninstellingen die vallen onder buitenlandse wetgeving, getoetst moet worden of afkoop bij die buitenlandse pensioeninstelling niet ruimer is dan op grond van de Pensioenwet (30 413, nr. 17, p. 20). Dat is thans opgenomen in de artikelen 85 en 87 van de Pensioenwet. De enige uitzondering is die in artikel 86 Pensioenwet, waarbij waardeoverdracht plaatsvindt naar een van de Europese instellingen, in verband met het statuut van de ambtenaren van de Europese Gemeenschappen (Pbl. 1968, L56/1) en de daarvoor geldende eisen (30 413, nr. 3, p. 237). Bij het voorziene wetsvoorstel betreffende de afkoop van kleine pensioenen zal ik deze bedoeling ook verduidelijken bij de artikelen 88 en 89 van de Pensioenwet.

Collectieve waardeoverdracht en bezwaarrecht bij aanpassing aan fiscale pensioenrichtleeftijd

Pensioenuitvoerders hebben mij verzocht om de mogelijkheden te verruimen voor collectieve waardeoverdracht die samenhangt met de aanpassing van de wettelijke pensioenrichtleeftijd. Onder meer de Pensioenfederatie had hiertoe opgeroepen. Concreet willen uitvoerders dat de pensioenrichtleeftijd van opgebouwde aanspraken op verzoek van sociale partners kan verschuiven naar de gewijzigde wettelijke pensioenrichtleeftijd, zonder dat de individuele deelnemer, gewezen deelnemer, gewezen partner of pensioengerechtigde hiertegen bezwaar kan maken. De fiscale pensioenrichtleeftijd is per 1 januari 2014 verhoogd naar 67 jaar waarbij toekomstige verhogingen niet zijn uitgesloten.

Het schrappen van het individuele bezwaarrecht zou in deze situatie het collectieve belang ten goede kunnen komen. De pensioenuitvoerder kan zijn uitvoeringskosten verminderen, omdat hij niet langer heeft te maken met verschillende pensioenregelingen die onder een verschillend fiscaal kader vallen. Ook kan de communicatie naar de deelnemer veel transparanter worden. En de maatregel kan bijdragen aan het pensioenbewustzijn van de deelnemer, bijvoorbeeld doordat hij het gebruik van pensioenplanners vergemakkelijkt.

De Pensioenwet laat toe dat wordt afgezien van individueel bezwaarrecht bij collectieve herrekening naar een hogere pensioenleeftijd door de pensioenuitvoerder. Voorwaarde is dat die herrekening actuarieel neutraal plaatsvindt en dat het pensioenreglement erin voorziet dat betrokkene zijn pensioeningangsdatum individueel weer terug kan zetten naar de oorspronkelijke pensioenleeftijd, zonder dat dit op voorhand de rechten aantast.
De collectieve herrekening in combinatie met het individueel terugzetten naar de oude pensioenleeftijd kan tot verschillen leiden, maar ik verwacht dat die verschillen klein zijn in verhouding tot andere factoren. De

[8] Kamerstuk I, 31 226, letter D

ontwikkeling van de levensverwachting, de hoogte van de rente en de indexatie, maar ook de kostenbesparing die kan worden bereikt met collectieve herrekening hebben een grotere invloed op het pensioenresultaat.

Eerder heb ik aangegeven dat ik geen problemen verwacht, maar de uiteindelijke weging van belangen aan de pensioenuitvoerder te laten. Om pensioenuitvoerders te ondersteunen bij deze afweging zal ik in het wetsvoorstel over de kleine pensioenen ingaan op de overwegingen die relevant zijn bij de beoordeling van de vraag of het collectieve belang kan prevaleren boven de functie van het individuele bezwaarrecht. Een nadere toelichting is gewenst, omdat het hier gaat om een situatie die bij de totstandkoming van de Pensioenwet nog niet aan de orde was. Zonodig zal worden voorgesteld de regeling van het bezwaarrecht hierbij aan te passen.

Het is bijvoorbeeld relevant hoe groot de verschillen zijn en of vooraf te bepalen is of het totale effect ervan positief of negatief is. Hierbij kan ook meespelen het aantal jaren dat een deelnemer nog van zijn pensioendatum is verwijderd. In ieder geval gaat het hier uitsluitend om de specifieke situatie waarin de pensioenregeling op verzoek van sociale partners – en waar dat contractueel mogelijk is – wordt aangepast aan de aanpassing van de fiscale pensioenrichtleeftijd. Ook moet duidelijk zijn dat het geen verplichting inhoudt voor sociale partners tot aanpassing van de pensioenleeftijd in pensioenregelingen. En aanvullend geldt bij een besluit van een pensioenfondsbestuur dat altijd moet worden voldaan aan de eis van de evenwichtige belangenafweging.

4. Conclusie

De afgelopen periode zijn veel problemen rond de uitvoering van waardeoverdracht opgelost. Ook in de communicatie over en het proces van waardeoverdracht zijn verbeteringen gerealiseerd.
Met de aanpassing van de regels voor waardeoverdracht van 2 december 2015 zijn de problemen met bijbetalingen door pensioenuitvoerders en werkgevers sterk beperkt. Een meer structurele herziening van die regeling is binnen de huidige wettelijke kaders niet mogelijk, gelet op de verschillen in de aard van de pensioencontracten en financieringsmethodieken. Die verschillen kunnen nader worden beoordeeld als de discussie over de toekomst van het pensioenstelsel daartoe aanleiding geeft.

De belangrijkste maatregel rond waardeoverdracht die ik de komende periode in gang wil zetten heeft betrekking op de kleine pensioenen. Ik zal het recht op de afkoop van kleine pensioenen in de Pensioenwet omzetten in een verplichting tot waardeoverdracht van deze pensioenen. Zo kunnen ook kleine aanspraken hun pensioenbestemming behouden. Vooral voor werknemers die nu meerdere keren door kortlopende dienstverbanden met afkoop klein pensioen worden geconfronteerd, zal dit leiden tot een forse verbetering in hun pensioenvoorziening.

Ik zal bij dat wetsvoorstel ook bezien of de regeling van het bezwaarrecht kan worden aangepast bij collectieve waardeoverdracht in het geval van aanpassing van de pensioenrichtleeftijd en daarbij ook ingaan op de afwegingen die daarbij relevant zijn.

Ik streef ernaar dat een wetsvoorstel van deze strekking medio 2017 in werking treedt.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J. Klijnsma